



Thuis in het Verpleeghuis
Waardigheid en trots op elke locatie

Project 'Nieuwkomers in de zorg' helpt nieuwkomers en pakt personeelstekort aan



Voor elf ouderenzorgorganisaties in de regio Arnhem en Regio Foodvalley was het een kennismaking met een hele nieuwe groep: het project 'Nieuwkomers in de ouderenzorg'. Het doel was om nieuwkomers te helpen een bestaan op te bouwen en tegelijkertijd de personeelstekorten aan te pakken. 'Bij de eerste diploma-uitreiking had het project mijn verwachtingen al overtroffen,' zegt Michel Hodes, bestuurder van RijnWaal Zorggroep.



Michel vertelt enthousiast verder: 'Voor mij was het project al geslaagd als één deelnemer een diploma en een vaste baan eraan over zou houden.' Maar aan het einde van het project zijn het er zeventien (van de 28

deelnemers). Dat is meer dan de helft en daarmee meer dan wat volgens Hodes gebruikelijk is bij opleidingstrajecten op de werkvloer. ‘Daarom ben ik trots op de nieuwkomers en alle instanties die eraan meewerkten. Bij de diplomering gaven velen aan nog verder te willen leren.’



Met Michel Hodes en projectmanager Susanne Haarsma heeft het Nieuwkomers-project twee gedreven kartrekkers. Haarsma is vanuit Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW) verantwoordelijk voor het projectmanagement en legt de verbinding tussen de 27 betrokken organisaties. Samen met Hodes schakelt ze tussen VVT-organisaties, opleiders, gemeenten, werkgevers- en leerwerkloketten en Vluchtelingenwerk. Die samenwerking blijft werkbaar door het inrichten van een stuurgroep en het mandaat van de zorgbestuurders. Hodes: ‘Ook werkten we steeds in fases van go of no go. We wilden natuurlijk het project helemaal afronden, maar benaderden het ook rationeel.’

Statushouders krijgen Meet & Greet bij zorgorganisaties

Het project is ontstaan vanuit het [RAAT-actieplan ‘Waard om voor te werken’](#) en dankt de financiering aan de transitie-middelen van VWS. Projectmanager Haarsma gaat in 2019 langs bij sleutelpersonen van gemeenten, ROC’s, uitkeringsinstanties en Vluchtelingenwerk om hen over het project te informeren. Zij weten een groep statushouders uit onder meer Eritrea, Syrië, Oeganda en Afghanistan te enthousiasmeren en die krijgen vervolgens een Meet & Greet bij de zorgorganisaties. Bij het werven tellen motivatie, leerbaarheid, gevoeligheid voor taal en de thuissituatie mee, net als beschikbaarheid voor 24 uur en eigen vervoer. Van de ongeveer 45 belangstellenden starten 28 nieuwkomers met een voortraject van zes maanden. Twee dagen per week lopen ze stage bij een zorgorganisatie en twee dagen zitten ze in de schoolbanken voor Nederlands, rekenen, vaktaal en digitale vaardigheden.

‘In het begin was het wel een uitdaging om sommige gemeenten mee te krijgen, omdat we bij deelnemers met een uitkering vroegen om zes maanden behoud van bijstand’, vertelt Haarsma. Bestuurder Hodes pleegt tevergeefs een telefoontje naar een van de wethouders: ‘Er zijn gemeenten die niet durven af te wijken.’ Ook de eerste coronalockdown, zes weken na aanvang, bedreigt het nieuwe project. Vanaf dat moment moeten alle lessen online en haakt een van de elf zorgorganisaties vanwege de strenge lockdownmaatregelen af.

Nieuwkomersproject: succes op conto van 27 samenwerkingspartners

‘Nieuwkomers in de ouderenzorg’ was een samenwerking tussen veel verschillende partijen in de regio Midden-Gelderland en regio Foodvalley: elf zorgorganisaties, twee opleiders (Dulon College en Rijn IJssel), elf gemeenten, de Werkgeversservicepunten en Leerwerkloketten in de regio’s Midden-Gelderland en regio Foodvalley, Vluchtelingenwerk Nederland en Werkgeversvereniging Zorg en Welzijn (WZW).

Betrokken zorgorganisaties: Icare, NeboPlus, Liemerije, Zorggroep Ena, DrieGasthuizenGroep (en voorheen Insula Dei), Rijnwaal Zorggroep, Zinzia, Verburgt Molhuysen Staete, Norschoten en Vilente.

Nieuwkomers gekoppeld aan jobcoach

Na zes maanden komt de volgende fase: wie kan en wil door naar de BBL-opleiding voor Helpende (niveau 2) en Verzorgende (niveau 3)? Haarsma: ‘Een van de deelnemers bleef het een bezwaar vinden om mannen te wassen en kon daarom niet verder. Een paar anderen haalden de opleiding niet omdat ze het niet konden combineren met hun kinderen of doordat een partner opeens werk kreeg.’ Na een nieuwe test op taal en opleidingsniveau gaan twintig van de 28 deelnemers door naar het leren op de werkvloer bij de tien overgebleven ouderenorganisaties.

Tijdens de BBL-opleiding zijn de deelnemers gekoppeld aan een jobcoach. Om goed voorbereid te zijn op het begeleiden van lerenden uit een niet-westerse cultuur krijgen de werkbegeleiders een training ‘cultuursensitief werken’ van Vluchtelingenwerk Nederland. ‘De motivatie van zorgorganisaties om mee te doen ging van: mensen nodig hebben tot maatschappelijk verantwoord bezig willen zijn en het toewerken naar diversiteit in teams. Een van de lessen uit het traject is dat we vooraf iets meer moeten investeren in de teams bij het omgaan met cultuurverschillen’, concludeert Haarsma. ‘Wat vooral opviel is dat we in ons land eigen initiatief en zelfreflectie vragen, maar dat nieuwkomers dat vaak brutaal vinden. Verbaal zijn ze minder sterk. En soms zijn de deelnemers wat impulsiever of eigenwijzer of brengen ze een rugzak mee.’

Werken met nieuwkomers is een verrijking

Haarsma wijst op de bevlogenheid van de werkbegeleiders, die dit op de rest van het team overbrengen. ‘Werken met nieuwkomers is een verrijking omdat het een andere blik geeft en je meer gedwongen wordt om na te denken over hoe we het doen. Dat is waardevol. Vice versa raken deelnemers meer geïntegreerd.’ Hodes vult aan: ‘Ook voor cliënten voegt het iets toe. Zij waren heel nieuwsgierig naar hoe de deelnemers leefden in hun land van herkomst. Misschien draagt dit ook bij aan meer acceptatie. We zijn allemaal mens.’

Wat zouden ze bij een volgende lichter anders aanpakken? De projectmanager: ‘We hadden niet gedacht dat de overgang van het voortraject naar de reguliere BBL-opleiding zo groot zou zijn. De eerste zes maanden van

het traject zaten de nieuwkomers samen in de opleiding. Daarna kwamen ze in een reguliere opleiding met Nederlandse deelnemers terecht. Toen heeft de jobcoach veel werk aan de begeleiding gehad.'

Draaiboek begeleiding nieuwkomers

Nu het hele traject doorlopen is en er lessen geleerd zijn, ligt het draaiboek voor een volgende groep klaar. Gemeenten en onderwijsinstellingen staan te trappelen, alleen de zorgorganisaties moeten pas op de plaats maken. Vanwege de gevolgen van corona en het hoge verzuim lukt het nu niet om nieuwkomers intensief te begeleiden. Maar het draaiboek blijft in het zicht liggen. Michel Hodes: 'Ook andere organisaties die interesse hebben, mogen het wat ons betreft gebruiken.' Susanne Haarsma: 'Deze doelgroep heeft echt meerwaarde. Je moet er meer in investeren, maar ik ben ervan overtuigd dat je met heel gedreven mensen aan de slag gaat!'

Tips voor regio's die nieuwkomers willen opleiden

- Doe een goede voorbereiding met alle betrokken partijen voordat je daadwerkelijk begint.
- Zorg voor voldoende ondersteuning vanuit de opleidingen.
- Investeer in taal en cultuur. Dat zijn belangrijke aspecten voor succes.

Tekst: Anja Klein

Meer weten

- Lees meer over het project [Nieuwkomers in de ouderenzorg](#)
- Lees ook: [Opleiding ouderenzorg voor anderstaligen bij Omring: 'Win-win situatie!'](#)
- Lees ook: [Icare zet succesconcept OpStap in voor opleiden zorgmedewerkers](#)
- [Lees meer over het programma Waardigheid en trots in de regio](#)
- [Meer artikelen over de krappe arbeidsmarkt](#)

tags:

[Anders opleiden in de regio](#) (10), [Cultuursensitieve zorg](#) (18), [Opleiden](#) (77), [Regio Arnhem](#) (3)

thema:

[Arbeidsmarkt](#) (125)